

Институт за српску културу Приштина – Лепосавић
Факултет за пословне студије и право
Факултет за информационе технологије и инжењерство
Универзитета „Унион – Никола Тесла“ у Београду

Тематски зборник

НАТО АГРЕСИЈА НА СРЈ (РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ) – ДА СЕ ВЕЧНО ПАМТИ

Београд, 2022.

Тематски зборник
НАТО АГРЕСИЈА НА СРЈ (РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ)
– ДА СЕ ВЕЧНО ПАМТИ

Издавачи

Институт за српску културу Приштина – Лепосавић
Факултет за пословне студије и право
Универзитета „Унион – Никола Тесла“ у Београду

Суиздавач

Факултет за информационе технологије и инжењерство
Универзитета „Унион – Никола Тесла“ у Београду

За издавача

Проф. др Драган Танчић, директор
Институт за српску културу Приштина – Лепосавић

Проф. др Милан Радосављевић, декан
Факултет за пословне студије и право,
Универзитета „Унион – Никола Тесла“ у Београду

Уредници

Проф. др Драган Танчић
Проф. др Миодраг Гордић

Лектура

Муниба М. Дрековић

Припрема за штампу

Миодраг Панић

Штампа

ГИД „Pi-press“, Пирот

Тираж

50

ISBN 978-86-89025-74-3

Institute for Serbian culture with headquarters in Leposavić
Faculty for business studies and law
Faculty of information technology and engineering
Univerziteta „Union – Nikola Tesla“ u Beogradu

Thematic Proceedings

NATO AGGRESION ON SRJ (REPUBLIC OF SERBIA) – TO REMEMBER FOREVER

Belgrade, 2022

Тематски зборник
НАТО АГРЕСИЈА НА СРЈ (РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ)
– ДА СЕ ВЕЧНО ПАМТИ

ПОДРЖАЛО ЈЕ



Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије
Министарство одбране Републике Србије

НАУЧНИ ОДБОР

Проф. др Милан Радосављевић, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија
Емеритус проф. др Живота Радосављевић, Интегрисани образовни систем за друштвене и природне науке, Београд, Србија

Проф. др Драган Танчић, Институт за српску културу, Приштина – Лепосавић, Србија

Проф. др Маја Анђелковић, Факултет за информационе технологије и инжењерство, Београд, Србија

Проф. др Милан Милошевић, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија

Проф. др Татјана Сењушкина, Кримски федерални Универзитет Вернадски, Симферопољ, Руска Федерација

Проф. др Изток Подбрегар, Факултет за организационе науке, Крањ, Универзитет у Марибору, Словенија

Проф. др Полона Шпрајц, Факултет за организационе науке, Крањ, Универзитет у Марибору, Словенија

Проф. др Дејан Михаиловић, Технички универзитет Монтереи, Мексико

Проф. др Александар Федоров, Педагошки институт, Таганрог, Русија

Проф. др Миленко Мацура, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Србија

Проф. др Јован Базић, Универзитет у Косовској Митровици, Косовска Митровица, Србија

Др Предраг Терзић, Институт за политичке студије Београд, Србија

Др Александра Пећинар, Национална истраживачка фондација „Елефтериос К. Венизелос” Цханиа, Крит, Грчка

Проф. др Бранко Крга, Факултет за дипломатију и безбедност, Београд, Србија

Проф. др Обрад Стевановић, Криминалистичко полицијска академија, Београд, Србија

Проф. др Саша Кнежевић, Правни факултет, Универзитет у Нишу, Ниш, Србија

Проф. др Марко Атлагић, Филозофски факултет, Косовска Митровица

Проф. др Срђан Алексић, Адвокатска канцеларија Алексић, Ниш

Проф. др Владета Радовић, Филозофски факултет, Универзитет у Нишу, Ниш, Србија

Проф. др Божидар Форца, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија

Проф. др Оља Арсенијевић, Институт за српску културу Приштина – Лепосавић, Србија

Проф. др Јан Марчек, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија

Проф. др Марко Парезановић, Академија за националну безбедност, Београд, Србија

Доц др Иван Петровић, Војна академија, Универзитет одбране, Београд, Србија

Доц др Иван Вулић, Војна академија, Универзитет одбране, Београд, Србија

- Проф. др Реља Жељски, Академија за националну безбедност, Београд, Србија
- Доц. др Александар Мартиновић, Правни факултет, Нови Сад
- Др Велибор Лазаревић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Јасмина Ахметагић, научни саветник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Марија Јефтимијевић Михајловић, научни сарадник, Институт за српску културу
Приштина – Лепосавић, Србија
- Др Ана Стишовић Миловановић, научни сарадник, Институт за српску културу
Приштина – Лепосавић, Србија
- Др Александар Павловић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Звездана Елезовић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Гордан Бојковић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Срђан Словић, научни саветник, Институт за српску културу Приштина – Ле-
посавић, Србија
- Др Драгана Јањић, научни саветник, Институт за српску културу Приштина – Ле-
посавић, Србија
- Др Иван Бецић, виши научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Весна Зарковић, виши научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Далибор Велојић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Мирјана Бечејски, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Ана Мумовић, виши научни сарадник, Институт за српску културу Приштина
– Лепосавић, Србија
- Др Ивана Женарју-Рајовић, виши научни сарадник, Институт за српску културу
Приштина – Лепосавић, Србија
- Проф. др Миодраг Гордић, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија

SCIENTIFIC COMMITTEE

- prof. dr Milan Radosavljevic, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia
Emeritus Prof. dr Života Radosavljević, Integrated Education System for the Social and Natural Sciences, Belgrade, Serbia
- prof. dr Dragan Tancic, Institute for Serbian Culture, Pristina - Laposavic, Serbia
- prof. dr Maja Andjelkovic, Faculty of Information Technology and Engineering, Belgrade, Serbia
- prof. dr Milan Milosevic, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia
- профессор Татьяна Сенюшкина, Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация
- prof. dr Iztok Podbregar, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, University of Maribor, Slovenia
- prof. dr Polona Sprajc, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, University of Maribor, Slovenia
- prof. dr Dejan Mihailovic, Monterey Technical University, Mexico
- prof. dr Aleksandar Fedorov, Pedagogical Institute, Taganrog, Russia
- prof. dr Milan Macura, Ministry of education, science and technological development, Belgrade, Serbia
- Professor Dr. Jovan Bazic, University of Kosovo Mitrovica, Kosovska Mitrovica, Serbia
- dr Aleksandra Pecinar, National research foundation “Elefterios K. Venizelos” Chania, Crete, Greece
- prof. dr Sasa Knezevic, Faculty of Law, University of Niš, Niš, Serbia
- prof. dr Marko Atlagic, Faculty of Philosophy, Kosovska Mitrovica
- prof. dr Srdjan Aleksic, Law Office Aleksić, Niš
- prof. dr Vladeta Radovic, Faculty of Philosophy, University of Niš, Niš, Serbia
- prof. dr Bozidar Forca, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia
- prof. dr Olja Arsenijevic, Institute for Serbian Culture, Pristina - Laposavic, Serbia
- prof. dr Branko Krga, Faculty of Diplomacy and Security, Belgrade, Serbia
- prof. dr Jan Marcek, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia
- prof. dr Marko Parezanovic, National Security Academy, Belgrade, Serbia
- assist. prof. dr Ivan Petrovic, Military Academy, University of Defense, Belgrade, Serbia
- assist. prof. dr Ivan Vulic, Military Academy, University of Defense, Belgrade, Serbia
- prof. dr Relja Zeljski, National Security Academy, Belgrade, Serbia
- assist. prof. dr Aleksandar Martinovic, Faculty of Law, Novi Sad
- dr Velibor Lazarevic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Laposavic, Serbia

- dr Jasmina Ahmetagic, Scientific Advisor, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Marija Mihajlovic Jeftimijevic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Ana Stisovic Milovanovic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Aleksandar Pavlovic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Zvezdana Elezovic, Research Associate, Institute for Serbian Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Gordan Bojkovic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Srdjan Slovic, Scientific Advisor, Institute for Serbian Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Dragana Janjic, Scientific Advisor, Institute for Serbian Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Ivan Becic, Senior Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Vesna Zarkovic, Senior Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Dalibor Velojic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Mirjana Becejski, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Ana Mumovic, Senior Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- dr Ivana Zenarju-Rajovic, Senior Research Associate, Institute for Serbian Pristina - Leposavic, Serbia
- prof. dr Miodrag Gordic, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia

РЕЦЕНЗЕНТИ

- Проф. др Бранко Крга, Факултет за дипломатију и безбедност, Београд, Србија
- Проф. др Реља Жељски, Академија за националну безбедност, Београд, Србија
- Проф. др Обрад Стевановић, Криминалистичко полицијска академија, Београд, Србија
- Проф. др Полона Шпрајц, Факултет организационих наука, Крањ, Универзитета у Марибору, Словенија
- Татјана Сењушкина, Кримски федерални универзитет Вернадски, Симферопол, Руска Федерација
- Проф. др Дејан Михаиловић, Технички универзитет Монтереи, Мексико
- Проф. др Драган Танчић, Институт за српску културу Приштина – Лепосавић, Србија
- Проф. др Божидар Форца, Факултет за пословне студије и право, Универзитета „Унион – Никола Тесла“, Београд, Србија
- Проф. др Марко Парезановић, Академија за националну безбедност, Београд, Србија
- Проф. др Оља Арсенијевић, Институт за српску културу Приштина – Лепосавић, Србија
- Проф. др Миодраг Гордић, Факултет за пословне студије и право, Универзитета „Унион – Никола Тесла“, Београд, Србија
- Михаил Папас, Факултет за стране језике и књижевност, Универзитет у Букурешту, Румунија
- Далибор Велојић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина – Лепосавић, Србија
- Јасмина Ахметагић, научни саветник, Институт за српску културу Приштина – Лепосавић, Србија
- Ана Стишовић, научни сарадник, Институт за српску културу Приштина – Лепосавић, Србија

REVIEWERS

- prof. dr Branko Krga, Faculty of Diplomacy and Security, Belgrade, Serbia
- prof. dr Relja Zeljski, National Security Academy, Belgrade, Serbia
- prof. dr Obrad Stevanovic, Criminal Police Academy, Belgrade, Serbia prof. dr Polona Sprajc,
Faculty of organizational sciences, University of Maribor, Slovenia
- профессор Татьяна Сенюшкина, Крымский федеральный университет
имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация
- prof. dr Dejan Mihailovic, Monterey Technical University, Mexico
- prof. dr Dragan Tancic, Institut of Serbian culture, Leposavić, Serbia
- prof. dr Bozidar Forca, Faculty for business studies and law, University “Union - Nikola
Tesla”, Belgrade, Serbia
- prof. dr Marko Parezanovic, National Security Academy, Belgrade, Serbia
- prof. dr Olja Arsenijevic, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- prof. dr Miodrag Gordic, Faculty for business studies and law, University “Union - Nikola
Tesla”, Belgrade, Serbia
- Michail Pappas, Faculty of Foreign Languages and Literature University of Bucharest, Romania
- Dalibor Velojic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia
- Jasmina Ahmetagic, Scientific Advisor, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic,
Serbia
- Ana Stisovic, Research Associate, Institute for Serbian Culture, Pristina - Leposavic, Serbia

САДРЖАЈ

ПРЕДГОВОР	13
Стојан Коњиковац ХЕРОЈСКА 549. БРИГАДА	15
Драган Станковић АНГАЖОВАЊЕ 250. РАКЕТНЕ БРИГАДЕ ПРОТИВВАЗДУХОПЛОВНЕ ОДБРАНЕ У ОДБРАНИ СТРАТЕГИЈСКОГ ОБЈЕКТА БЕОГРАД ЗА ВРЕМЕ АГРЕСИЈЕ НАТО 1999. ГОДИНЕ	45
Весна С. Зарковић НАТО АГРЕСИЈА 1999. ГОДИНЕ У ИСТОРИЈСКОМ КОНТЕКСТУ СРПСКО-АЛБАНСКИХ ОДНОСА И ВЕЛИКИХ СИЛА	69
Оља Арсенијевић, Јасмина Арсенијевић, Ненад Перић НАУЧНА РАЗМАТРАЊА НАТО АГРЕСИЈЕ НА СРЈ СА ОСВРТОМ НА БОМБАРДОВАЊЕ РТВ НОВИ САД	83
Ђорђе Затезало, Миодраг Гордић ПРИМЕНА ИСКУСТАВА ИЗ НАТО АГРЕСИЈЕ НА ОПРЕМАЊЕ САВРЕМЕНИМ СРЕДСТВИМА ПВО ВОЈСКЕ СРБИЈЕ	101
Јован Симијановић ИСТОРИЈА СЕ ПОНАВЉА, БОМБАРДОВАЊА КРАЉЕВА 1944. И 1999. ГОДИНЕ	129
Никола Бошњак, Миодраг Гордић, Иван Петровић ПРИМЕНА ФАЗИ ЛОГИКЕ У УНАПРЕЂЕЊУ ТАКТИКЕ ГАЂАЊА ЛЕТЕЛИЦА РАКЕТНИМ СИСТЕМИМА ЗА ПРОТИВВАЗДУХОПЛОВНА ДЕЈСТВА	143
Јелена Петровић, Предраг Гордић, Драган Танчић ПРОБЛЕМИ КАДРОВСКЕ ПОЛИТИКЕ У ПСИХОЛОШКОМ РАТУ	165
Реља Жељски, Невена Гаврић, Александар Глигоријевић УНИШТАВАЊЕ КРИТИЧНЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ ТОКОМ АГРЕСИЈЕ НАТО-а НА СРЈ	185

Милица Д. Јотов, Тамара С. Ратковић

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА – БОМБАРДОВАЊЕ У ЈАПАНУ

И СРБИЈИ 197

Александра Весовић, Јован Гордић

ОБРАЗОВАЊЕ И ВАСПИТАЊЕ МЛАДИХ У СРЕДЊИМ ШКОЛАМА

О НАТО АГРЕСИЈИ – СТАЊЕ И ТЕНДЕНЦИЈЕ 209

*Јелена ПЕТРОВИЋ**

Војна академија, Универзитет одбране, Београд, Србија

*Предраг ГОРДИЋ***

Канцеларија савета за националну безбедност, Београд, Србија

*Драган ТАНЧИЋ****

Институт за српску културу Лепосавић – Приштина, Србија

ПРОБЛЕМИ КАДРОВСКЕ ПОЛИТИКЕ У ПСИХОЛОШКОМ РАТУ****

Апстракт: У наукама које се са различитих аспеката баве проблематиком безбедности, заштита тајних докумената и података је сталан предмет пажње научне и стручне заједнице, посебно у савременим условима техничко-технолошког развоја, где долази до различитих могућности нарушавања тајности података и докумената у било којој организацији, институцији или држави. Стога се поставља питање могућности заштите података (документационе, организационе, али и физичке), њихове правилне класификације, селекције, чувања, преношења, али исто тако и прибављања. За све ово су задужене особе запослене у службама безбедности, када је у питању државни апарат. У том смислу, систем безбедности Републике Србије чине: систем одбране (војска), полиција, службе безбедности, цивила заштита, приватна безбедност, комунална милиција и остале оружане организације и службе цивилне сигурности. Међутим, обезбеђење неких од важнијих података се често, бар у одређеном обиму, налази и у рукама привредних субјеката и зависи од обезбеђења које субјекти сами обезбеде или приватних фирми које ангажују за послове обезбеђења. Ово питање је веома важно по безбедност народа и држава, будући да одређена предузећа могу бити од националног значаја јер витално функционисање државе није могуће без њиховог сигурног, предвидивог и неометаног рада. Психолошки рат, као посебан облик рата, у ком се користе различита неформална и неконвенционална средства и оруђа присиле, као начин остваривања жељеног утицаја и притиска на неку државу, да поступи у складу са отвореним захтевима и/или прикривеним

* доцент, jelenailicpetrovic@gmail.com

** доцент, gordicpredrag@gmail.com

*** ванредни професор, dragan_tancic@yahoo.com

**** Рад је настао у оквиру научноистраживачког рада НИО по Уговору склопљеним са Министарством просвете, науке и технолошког развоја број: 451-03-68/2022-14 од 17. 01. 2022. године.

интересима непријатеља, поставља пред стручњаке из домена безбедности веома важно питање, а то је избор правих особа на права места у системима безбедности, односно њихову адекватну селекцију, класификацију и усмеравање, у циљу првенствено превенције нежељених догађаја и отклањања претњи по безбедност државе. Питања селекције и класификације, као и развоја каријере су у државном сектору који се бави питањима безбедности у одређеним сегментима (првенствено војска и полиција) стандардизована, као и систем заштите тајних података и докумената, што није случај у делу код представничких и других политичких институција и организација, локалних самоуправа, итд. Проблеми су присутни и код операционализације основних категорија, појмова, термина, почев од *недовољној разликовања информације, обавештења, податка, чињенице, докумената, и слично*. Из тих разлога, у раду су разматрани аспекти који могу давати одређене смернице у пракси. *Недовољно ефикасан и поуздан систем заштите тајних података и докумената, али и неадекватан одабир људи зайослених на њиховом кретању, анализирању и синтези може додати нарушити безбедносне прилике и генерално узевши безбедносну ситуацију у земљи, повећавајући на тај начин изложеност и вулнерабилност државе деловању различитих средстава и дејстава психолошког рата, било као увода у класичан ратни сукоб или као посебан сегмент хибридног рата. Наиме, психолошки рат и хибридни рат обухватају и деловање на цивилни сектор, не само на оружане снаге, попут војске и полиције. Чак, у хибридном рату је деловање на војску и полицију најстроже забрањено, све до последњег момента. У први план се стављају индиректне мете, попут различитих грана привреде (енергетика, саобраћај, металургија, прехранбена индустрија, медицински сектор, итд.), привредни субјекти (топлане, гасоводи, луке, рудници, хидроелектране, итд.), медији (право слободе говора, цензура, итд.), друштвене вредности (екологија, људска и мањинска права), са циљем да се изазове намерна дестабилизација система и његово унутрашње обрушавање, наизглед без активног јавног учешћа неке друге државе, службе или организације.*

Кључне речи: класификација, оперативни аналитичар, селекција, тајност података, хибридни рат.

УВОД

Под професионалном селекцијом се подразумева усклађивање захтева радног места са личним карактеристикама кандидата. Почеци научне психолошке селекције и класификације се везују за употребу психолошких мерних инструмената за испитивање интелигенције за потребе француског Министарства просвете, ради решавања проблема деце која нису била у могућности да прате редовну наставу. Након тога долази до прве масовне примене селекције и класификације 1917. године за потребе војске САД. Испитано је око 1 700 000 обвезника, који су на основу постигнутих резултата усмеравани у поједине родове и распоређивани на одговарајуће дужности [1]. Садржај селекције и класификације се мења у зависности од циљева и задатака, али и радних места за чије потребе се врше, иако су основни

механизми, поступци и принципи исти. Кадровска психологија нуди научно засноване моделе селекције и класификације који обезбеђују да се на основу једноставног вишечасовног испитивања свих кандидата предвиди њихово сложено вишегодишње понашање, те да се одаберу за школовање само они за које се предвиђа да ће бити успешни.

1. ОСНОВНИ ПОЈМОВИ КАДРОВСКЕ ПСИХОЛОГИЈЕ

Основни појмови кадровске психологије су селекција, класификација и усмеравање. Селекција би се могла дефинисати на више начина:

1. Професионална селекција је одабир између великог броја кандидата који могу удовољити захтевима одређеног радног места (подразумева се да посао захтева ограничен број извршилаца и вишак кандидата који конкуришу за понуђена радна места). Проблем селекције је одабрати најспособније кандидате и њима попунити радна места [2].

2. Професионална селекција је сложена активност која обухвата анализу радног места, упознавање и утврђивање захтева које посао подразумева, испитивање особина кандидата, утврђивање везе између особина радног понашања, прогнозирање радног понашања кандидата на основу тестова и других инструмената и података [3].

3. Селекција је одабир, између већег броја кандидата, оних који могу најбоље удовољити захтевима одређеног посла и који ће у обављању тог посла бити најуспешнији [1].

4. Селекција је рационално размештање људи на радна места и послове у намери да се постигне што боља усклађеност између захтева посла и услова у којима се посао обавља, с једне стране, и човекових карактеристика и његових способности, с друге стране [4].

Селекција у основи има два циља: прогнозирање и максимизовање радне успешности кандидата и њихов утицај на организацију, те избегавање и минимизовање грешака у одлучивању о избору кандидата. Избор квалитетних кандидата имаће позитиван, а избор неквалитетних кандидата негативан утицај на функционисање организације. Утицаји селекције могу да буду материјални и нематеријални. Материјални се директно одражавају на функционисање организације и на трошкове, док се нематеријални одражавају на задовољство, флукуацију, међуљудске односе, мотивацију, итд. Избор адекватних кандидата за последицу има побољшање радног учинка на два нивоа [5]:

а. позитивни материјални утицаји: повећање продуктивности, смањење трошкова прилагођавања и обуке, смањење броја незгода и несрећа на раду, ређе коришћење боловања,

б. позитивни нематеријални утицаји: смањење незадовољства запослених, смањење флукуације, развој добрих међуљудских односа, побољшање радне дисциплине, повећање мотивације за рад.

Међутим, селекција није непогрешива и у склопу процеса селекције су могуће две врсте грешака: пуштени су кандидати који су постигли добре резултате на тесту али су неуспешни на критеријуму и кандидати који су пали јер нису успели на тесту, али би били успешни на критеријуму да су примљени [1], а од великог значаја је и број пријављених кандидата и карактеристике радног места. Исто тако, Пајевић и Касагић [6] наводе да селекција може бити позитивна (између више кандидата који испуњавају услове бирају се најбољи) али и негативна (одбацују се они кандидати који поседују особине које представљају контраиндикацију за одређено радно место). У процесу одлучивања кога примити или одбити примењују се четири поступка: одлучивање на основу ранг листа кандидата, одлучивање на основу предикторских критичних тачака посла, одлучивање на основу профила и (интер)субјективне процене наручиоца селекције и мишљења психолога [2,4].

Ипак, оно што се најчешће догађа у пракси је да постоји већи број кандидата за више радних места која подразумевају различите категорије послова и стога се подразумева истовремена примена селекције и класификације, тако да их је некада тешко засебно посматрати. Неке од дефиниција класификације су:

1. Професионална класификација представља доношење одлуке о томе који посао треба поверити ком појединцу у ситуацији када имамо две или више категорија посла (радних места) а једнак број кандидата и празних места [2].

2. Поступак којим се кандидати усмеравају на она радна места или смерове који им највише одговарају са становишта способности, знања и интересовања [1].

На основу претходних дефиниција можемо да закључимо да се селекција и класификација заснивају на следећим чињеницама:

- 1) људи се разликују у поседовању особина значајних за успех на неком послу (способности, интересовања, мотивације, особина личности),
- 2) једна или више ових особина су повезане са успехом на послу,
- 3) особине кандидата и успех на послу је могуће мерити,
- 4) могуће је одредити међусобни однос тестовних постигнућа и резултата и успеха на послу [3].

Процеси селекције и класификације подразумевају две чињенице [2]:

1. Да се радна места разликују у погледу захтева које постављају у односу на радника. Интраструктурне разлике почивају на томе да комплексна структура посла често захтева различит ниво истих способности потребних за успешно извршавање радних задатака у различитим фазама обављања посла. Интерструктурне разлике подразумевају разлике у врсти, природи и међусобним односима особина потребних за успешно обављање посла на конкретном радном месту, али и разлике у нивоу неопходних способности. Селекција се првенствено, мада не искључиво, ослања на интраструктурне разлике, а класификација на интерструктурне.

2. Да се људи разликују у погледу индивидуалних карактеристика које одређују радно понашање. Интраиндивидуалне разлике указују на различит ниво заступљености појединих способности појединца, док се интериндивидуалне разлике односе на разлике у погледу врсте и нивоа способности међу различитим људима. Селекција се првенствено, мада не искључиво, ослања на интериндивидуалне разлике, а класификација на интраиндивидуалне.

Анализа радног места је технички поступак којим се врши упознавање психолога са захтевима неког звања и професије и припадајућих карактеристика. Анализом радног места се утврђује од каквих задатака се рад састоји, којим се поступцима тим задацима удовољава, у каквим се објективним приликама рад одвија, као и какви (по питању и квалитета и квантитета) захтеви се од радника, у погледу психичких и телесних особина, знања и вештина, очекују [2]. Анализа посла се не ограничава само на упознавање занимања и професионалног окружења у одређеној организацији, већ подразумева и упознавање школа и образовних профила и компетенција у оквиру којих се врши професионално оспособљавање за одређени позив. Такође, анализа радног места се може употребити и за правилну класификацију при групирању радних места у сродне групе занимања.

Најчешће методе које се спроводе приликом установљавања захтева радних места су:

1. Метода валидације – подразумева прикупљање података о томе шта радник ради, под којим условима, зашто, и на основу тога доноси закључке које су психофизичке особине потребне за успешно обављање дужности на том радном месту. На основу закључака се саставља програм испитивања (избор способности, техника прикупљања података, тестови, итд.) радника који већ раде исти посао. Упоредивањем са резултатима добијеним испитивањем индивидуалних особина радника који већ обављају тај посао установљава се врста и ниво захтева у поступку селекције и класификације. Такође, битан предуслов за спровођење ове методе су и доступан број извршилаца, као и дужина њиховог радног стажа и успешност у обављању посла [2].

2. У оквиру методе критичних догађаја психолог ангажује извршиоце који су упознати са захтевима посла да региструју и ближе опишу све оне критичне догађаје у којима се може поставити јасна граница, на основу исхода, да ли је понашање радника било адекватно и успешно, или не. Испитује се шта је претходило догађају и под којим условима, шта је био узрок, шта је радник предузео, које су регистроване последице критичног догађаја, да ли је и како радник могао да спречи или заустави сам догађај, итд. Утврђују се и психичке и/или физичке особине које представљају индикацију или контраиндикацију за постизање успеха. Ова метода је веома погодна за примену у оним ситуацијама где се успех у послу не може једноставно изразити квалитетом или квантитетом радног учинка, а индикатори успешности су сложени [2].

2. ПСИХОЛОШКА ПРОЦЕНА

У поступку селекције је свака могућност укрштања података са различитих инструмената ради добијања прецизније слике о кандидату и контроле резултата тестова добродошла, будући да психолошка процена заправо представља процес добијања информација о одређеној особи из више различитих извора (лаици овај процес углавном мешају са процедуром психолошког тестирања) и интегрисање тих информација у смислену интерпретацију. Ради се о покушају стицања увида у психичке снаге, слабости, дефиците и ресурсе неког појединца. Основни циљ интеграције различитих података је смањење селекционих грешака типа А и Б (одбијање кандидата који би били успешни и запошљавање кандидата који би били неуспешни), а побољшање процента успешних примљених кандидата и неуспешних одбијених. С обзиром на хронолошки редослед вршења психолошке процене, психолошку процену можемо поделити на процену при запошљавању и процену кандидата који већ имају заснован радни однос. Врсте података које се могу користити у процесима селекције, класификације и усмеравања, као и развоја каријере су:

1. Биографски подаци, који представљају додатни извор информација о кандидату. Најчешћи подаци ове врсте су: старост, брачно стање, образовање, радно искуство, активности у слободном времену, пол. Биографске податке можемо класификовати на неколико начина: према извору добијања, врсти информација, степену проверљивости података. Подаци попут процене успешности обављања претходног посла у нашим условима нису лако проверљиви. Природна је потреба особе која жели посао да себе прикаже социјално пожељно, позитивно. Ове информације је потребно разматрати и у том контексту. Насупрот томе, подаци као што су старост, пол, радни стаж, број деце, брачно стање су објективни и релативно лако проверљиви. Извор добијања података могу бити државне институције (потврде, лична документа, увиди у евиденције, итд.), сам појединац приликом интервјуа, као и претходни послодавци (приложене препоруке или распитивање о кандидату код претходног послодавца или шефа, уколико се ради о истој радној организацији). Информације о кандидату у складу са тим, могу бити званичне (дипломе, курсеви, сертификати) или незваничне (неформалне информације о понашању, навикама и преференцијама кандидата, кретању у служби и слично).

2. Тестовни подаци: када су у питању тестови подаци, они не морају нужно потицати са психолошких тестова. Постоје и медицински тестови и тестови моторичких способности, који се на сличан начин третирају у процесу селекције (анализа функционалних способности). Нпр. уколико постоји било каква медицинска контраиндикација за рад на високоосетљивим местима, попут оштећења слуха, вида, постојања психијатријске дијагнозе, итд. кандидати се искључују из даљег процеса селекције и класификације.

3. Интервју, који може бити структурисан, полуструктурисан или у слободној форми. Могу га водити (и пожељно је тако) психолог или послодавац,

у ком се добијају подаци о кандидату који се не могу добити на други начин или се проверава релевантност појединих података из биографије, тестова или других података. Предност интервјуа је то што дозвољава увид у одређене показатеље који нису доступни када се примењују друге методе, као што су невербална комуникација или прикладност емоција које испољава особа коју се интервјуише. Главни недостаци интервјуа су упитна поузданост и ваљаност добијених података, пошто су могући различити покушаји искривљавања, изостављања и уоподобљавања важних информација од стране кандидата.

4. Психолошки тестови попут пројективних техника, упитника, инвентара личности. Психолошке предиспозиције такође могу да послуже као елиминациони параметар у оквиру: тестова интелигенције, инвентара личности, тестова психопатологије. На пример, постоје специфични тестови личности за одређена занимања, конкретно, полицију: Inwald инвентар личности (Inwald Personality Inventory). IPI је конструисан специфично за испитивање личности и понашајних образаца кандидата за рад у полицији. Питања за овај тест формирана су на основу 2500 интервјуа обављених са пријављеним кандидатима за рад у полицији [7]. Састоји се од 26 скала које мере понашања: Алкохол, Дроге, Саобраћајни прекршаји, Проблеми на послу, Сукоби са законом и друштвом, Злоупотреба одсуства, ставове: Злоупотреба психоактивних твари, Антисоцијални ставови, Хиперактивност, Ригидни тип и Тип А, интерперсоналне конфликте (Недостатак асертивности, Интерперсоналне потешкоће, Непотребна сумњичавост, Породични сукоби, Сексуални проблеми и Сукоби са супружником / партнером) као и интернализоване конфликте (Здравствени проблеми, Третмански програми, Анксиозност, Фобична личност, Опсесивна личност, Депресија, Самотњак и Необична искуства / мисли, те Штићење (скала лажи). Тврди се такође да IPI може разликовати појединце који само имају друштвено неприхватљиве ставове од појединаца који се понашају на друштвено неприхватљив начин. Клиничким тестовима личности се мере психопатолошке предиспозиције појединца – нпр. Minnesota Multiphasic Personality Inventory – MMPI. Тест се састоји од четири валидацијске скале и десет клиничких, и то (овим редоследом): Хипохондрија, Депресија, Хистерија, Психопатска девијација, Маскулиност – Фемининост, Параноја, Психастенија, Шизофренија, Хипоманија и Социјална интроверзија. Тестови специфичних сегмената психе, попут тестова пажње и концентрације, тестова психолошких конструката, нпр. моралности, патриотизма, итд., тестова ставова и вредности се такође користе као валидно средство избора, односно, селекције, класификације и усмеравања за специфичне професије и радна места.

5. Остали подаци: полиграфско тестирање, безбедносна провера, ситуациони тестови. Безбедносне провере реализују законом дефинисани органи (нпр. Министарство унутрашњих послова и Агенције у односу на степен тајности и специфичности захтева радног места). Безбедносна провера, примењује се у обавештајно-безбедносном сектору, а примимењују је и руковоаци

тајним подацима. Циљ безбедносне провере је прикупљање података о свим могућим безбедносним ограничењима неког лица у вези са било којим аспектом коришћења тајних података, приступа заштићеним зонама и личностима. Ситуациони тестови представљају проучавање понашања испитаника у симулираним условима одабраних узорака посла, а у исте сврхе се могу користити и тестови способности стицања вештина и пробни рад. Полиграфско тестирање се може сматрати неконвенционалним методом селекције, будући да нема снагу судског доказа, али може успешно указати на потенцијалне аномалије у личности и понашању испитаника [8].

Такође, треба напоменути да постоје и специфичне стратегије, које се допунски или алтернативно користе за попуњавање различитих важних или специфичних послова. Неке од њих су:

1. „Лов на главе“ (head hunting) – уколико се догоди да нико од пријављених кандидата не испуњава у потпуности услове за пријем, даља процедура подразумева агитовање помоћу различитих средстава међу појединцима који су доказани у свом послу, а за које се процени да би могли бити успешни извршиоци сложених задатака. Процес регрутовања ових кандидата се може одвијати интерно и екстерно, односно, унутар и изван саме организације. Предности интерног извора регрутовања су: боље познавање предности и недостатака кандидата, кандидат боље познаје организацију и њене добре и лоше стране, позитивно делује на морал и мотивацију запослених, отвара простор за напредовање добрих радника, јача представу о брзи организације за добре раднике, користи минула улагања у људске ресурсе, лако, брзо и јефтино се долази до кандидата, скраћује се време социјализације и обуке. Лоше стране су: унутрашње борбе и сукоби за напредовање који додатно могу негативно деловати на мотивацију запослених, може довести до гушења нових идеја и иновација, може учврстити постојеће клишее функционисања и тако успорити и/или спречити промене, недостатак искуства. Кулић [5] као предности екстерног извора регрутовања наводи: већу понуду и могућност избора заиста најбољег кандидата, прилив нових људи и идеја, смањење унутрашње напетости, сукоба и неспоразума, могућност промене међуљудских односа, начина мишљења и функционисања. Недостаци су: захтева више времена и финансија, процес прилагођавања кандидата је дужи, може изазвати незадовољство запослених који се осећају ускраћеним, а јавља се и опасност од лоше процене и неадекватног избора кандидата.

2. Метод вишеструких узастопних препрека – овај метод, строго узевши, није селекциони већ је предвиђен за избор руководећег кадра међу расположивим претендентима унутар сложене организације (у затвореном систему), а заснива се на давању шансе кандидату да одређено време проведе на одређеном радном месту. Овакав систем пробних радних места може да буде развојни (кандидати се не ротирају даље (по вертикали) већ се распоређују на ниже руководеће радно место на коме су показали максимум својих способности) или тренажни (сваки претендент, по систему ротације, проводи извесно време на сваком пробном радном месту). Током руковођења

на пробном радном месту сваког претендента процењује тим процењивача у односу на допринос у смислу побољшања организације рада и ефикасности целог подсистема којим се руководи. Дакле, не постоји јединствен и коначан суд о претенденту све док сви не прођу кроз цео систем препрека (ако је систем тренажни), односно док не испоље максимум способности (ако је систем развојни). Подразумева се да, у развојном систему, појединац неће бити распоређен на оно радно место чији захтеви надилазе његове способности, већ на оно радно место на коме је у поступку селекције испољио пуну компетентност. Суштина овог поступка је разноврсност информација које се прикупљају о сваком кандидату у дужем временском периоду у чијем току он пролази више испитних „станица“.

3. Центри за селекцију људства (assessment center) – представљају један од праваца отклањања недостатака уобичајених поступака селекције људства, поготову водећих стручњака у радном процесу или експерата за осетљиве задатке и мисије (дипломатија, специјалне борбене јединице, контраобавештајна служба, итд.). Поступак вредновања и избора кандидата у овим центрима заснива се на приступу „многа оцена – много оцењивача“. Кандидати се примају у центар по групама од 10 до 15. Селекција траје од једног до седам дана, а примењује се низ поступака процењивања и оцењивања по систему радних тачака. На свакој радној тачки ради један или више експерата за тај облик испитивања. Користе се информативни и откривајући интервјуи, скале процене, све врсте тестова (личности, интересовања, способности, знања), симулирају се ситуације које захтевају брзо одлучивање, решавање проблема у групама без вође, провоцирају се критичне (за ту област) проблемске ситуације, итд. Сваки кандидат пролази кроз све радне тачке, а оцењује га више независних процењивача.

4. Узорци радног понашања (Техника критичних тачака) – постоје послови у којима пробни рад није могућ (војска, полиција, дугогодишње школовање, послови опасни по живот и здравље људи, послови код којих постоји могућност настанка материјалних штета услед нестручног руковања скупоценом опремом, итд.) па се у таквим случајевима може се прибећи и селекционом испитивању заснованом на узорцима радног понашања [3]. Суштина је у селекционом испитивању кандидата у тест ситуацији скраћеног радног поступка на посебно формираном следу битних узорака реалног радног понашања. Поступак формирања пролази кроз неколико фаза у којима заједно раде стручњаци у датој области У првој фази, група прави листу свих могућих задатака који се срећу на том радном месту. На листи се могу наћи они задаци који су довољно чести или чије неуспешно извођење може да има особито нежељене последице. У другој фази, група анализира сваки посао настојећи да дихотомизира стил и радне поступке који добро раздвајају успешно од неуспешног радног понашања. У наредној фази задаци се уређују у технолошком следу, али се обавља селекција оних за које се сви експерти сложе да су круцијални. Затим се сачињава списак објективно видљивих и мерљивих начина извршења задатака оцењивањем на степенованој скали

сваког задатка, при чему се води рачуна о пондерисању појединих задатака с обзиром на количину, квалитет, брзину, степен употребе помоћних средстава, појаву шкарта при раду, итд. Најзад, овако формиран узорак радног понашања обично се тестира на „познатим групама“ успешних (или неуспешних) радника. Пробним испитивањем добијају се метријске карактеристике узорака радног понашања, врше се неопходне исправке, налазе се релације са осталим поступцима процене и прогнозе током селекције и пише се детаљан елаборат за испитиваче.

3. ПРОФИЛ БЕЗБЕДНОСНОГ АНАЛИТИЧАРА КАО ВАЖНОГ ФАКТОРА У ОДБРАНИ ОД ПСИХОЛОШКОГ РАТА

Термини „кадар“ и „кадровска политика“ заправо представљају термине који су се користили, а и данас опстали, у земљама Источног блока. У западним земљама се ово поље деловања назива Људски ресурси (HR – human resource). Оба процеса почивају на основним постулатима психологије рада: селекцији, класификацији и усмеравању (односно каријерном вођењу на Истоку, односно развоју каријере на Западу). Па ипак, иако почивају на истим психолошким постулатима, механизмима и користе различите технике, њихово усмерење је веома различито. У источној култури доминира стил руковођења инспирисан усмеравањем, а на Западу селекцијом [9]. Основни циљ источне културе је пронаћи најбољи посао за појединца, усклађен са његовим знањима, способностима и аспирацијама, како би појединац остварио свој пуни радни учинак, ефикасност, али се и самоактуализовао на свом радном месту, осећао посвећено и испуњено. На тај начин се повећава продуктивност радника; смањује се број одсуства, болести на раду, незгода и несрећа, број и врста грешака; повећава се његова спремност и квалитет посвећености послу и отвара му се перспектива што за самостално, неформално усавршавање на послу који ради, што кроз формалне обрасце обуке и образовања, да развије свој пуни потенцијал, да буде задовољан собом и послом који обавља, са развијеном свешћу о важности тог посла, о значају и вредности сопственог рада по шири друштвени систем. Међутим, оно што је најважнија разлика јесте прецепција сигурности посла, будући да се кадрови развијају и усавршавају на дугорочном плану, етапно, без очекивања да на самом почетку радног века испоље свој максимум, већ са идејом да је непосредно радно искуство најбољи катализатор радне успешности. У западној култури је високо валоризована селекција и тренутна, експресна ефикасност. За разлику од источног стила, где се човек прима без обзира на све разноликости и тражи му се најбоље могуће место у систему, сходно његовим компетенцијама, западни стил подразумева да процес селекције може трајати онолико времена колико је потребно да се пронађе искључиво појединац који се стопроцентно уклапа у задати модел и профил радника, у свим прописаним сегментима и критеријумима селекције [10]. Па ипак, без обзира на разлике у та два приступа, селекција, избор и усмеравање кадрова остају кључне методе формирања кадровске структуре

у домену стручњака за вођење психолошког рата: оперативног аналитичара. Ови кадрови су нарочито важни, будући да обавештајно-безбедносна делатност и службе готово свуда имају статус „тајне дипломатије“ и сматрају се првом и последњом линијом заштите националне безбедности [11].

Селекција у бироима служби у САД је доказ у којој мери постоји међузависност развоја селекционих поступака. Овај вид селекције је развијен на основу британских искустава [12]. Основни критеријум је био избор људи различитих способности (за извршење различитих задатака), али високог морала, психофизичких способности, интелигенције и поштења за потребе војне обавештајне и контраобавештајне службе. Вотсон [12] наводи да је сам поступак трајао неколико дана и одвијао се на следећи начин: кандидати су најпре интервјуисани у јутарњим сатима првог дана одабирања, а затим су одабрани добили задатак да за селекциони поступак смисле нову биографију (укључујући и име и презиме), с тим да не смеју да открију стварни идентитет. Кандидати су облачили војничку униформу да би издрисали све образовне и друштвене карактеристике. Потом су сви заједно пребачени у камп за селекцију, где су се најпре упознали са члановима оцењивачке екипе. Број кандидата и проценивача је био идентичан (с тим да су процењивачи били специјалисти различитих области). Крајем дана кандидати су радили писмене тестове личности и интелигенције и попуњавали упитник о стварним личним подацима, а на крају су решавали ситуациони тест способности опажања и закључивања. Ситуациони тест је функционисао тако што су кандидати појединачно увођени у собу у којој је неко наводно оставио своје ствари. Задатак је био да се на основу нађених ствари открије што више података о личности посетиоца собе. Сутрадан су сви кандидати случајним избором били распоређени у једнаке групе од по 7 чланова, без вође, са задатком да се снађу у новој тест – ситуацији: обала потока у шуми, на једној страни камен који представља затварач новог непријатељског оружја, а на супротној дебла дрвета – осетљива нишанска артиљеријска справа. Свуда су около разбацане даске (које су уже од ширине потока), ужад, котурача и буре без дна. Задатак је био да преко бесне бујице потока, која не дозвољава да се направи мост, на обалама „размене“ затвараче и нишанску справу. Прави смисао задатка је био да се оцене способности кандидата који ће се наметнути групи у улози вође. Чим би група одабрала вођу, он је под неким изговором удаљаван из експерименталне ситуације да би се спонтано делегирање и рангирање чланова способних да преузму вођство наставило. После тога су решавани и други стандардизовани задаци којима су тражени различити профили личности вође. Тиме је постизана валидација и поузданост ранга на скали вођства за сваког појединца из групе. Затим су формиране „лажне групе“ од по три кандидата (само је један био кандидат, а друга двојица су били оцењивачи које кандидат није познавао и није знао да су оцењивачи). Задатак групе је био да од материјала направи једноставан дрвени модел. Процењивана је способност кандидата да сарађује са два различита типа сарадника: једним који је пасиван, тром, ради само оно што му се изричито нареди и активним, који је

нападно спреман да сарађује, али агресивно непрактичан и стално критикује кандидата. После овога кандидати су групно радили тестове памћења, механичког мишљења и пролазили су интервјуе. Увече истога дана тестирана је емоционална стабилност кандидата под оптерећењем у ситуацији полицијског унакрсног испитивања. Кандидат би ушао у собицу у којој се налазио сто са поруком која је говорила о томе да га је ноћни чувар управо видео да прелистава тајни досије и позвао полицију, која је на путу. Кандидатов задатак је био да смисли причу како би оправдао своје присуство у собици. После 12 минута би дошла тројица полицајаца, одвели кандидата у подрум, везали га за столицу, заслепљивали рефлектором и отпочели унакрсно испитивање високог степена оштрине (без физичке бруталности), с циљем да се кандидат емоционално сломи и открије свој прави идентитет. Сваком кандидату је, без обзира на држање, речено да је пао и да се јави једном службенику на другом крају зграде ради отпуста. Наводни службеник срдечно би примио кандидата, с циљем да измами признање о правој биографији (класична клопка коју контраобавештајци често практикују). Трећег дана селекције тестовима су проверавани моћ запажања, понашање у улози иследника, сналажење на непознатом терену и поверљиви, интимни разговори када је дозвољавано (заправо тражено) откривање стварне биографије, а испитиване су и физичке способности. Четвртог дана су кандидати напуштали центар, а оцењивачи би писали налаз и мишљење са закључком и коначном оценом подобности за пријем у службу. Ово је само један од могућих поступака селекције и класификације у овој области. Сигурно је да постоје и други, али се они, из разумљивих разлога, држе у тајности.

Да би се селекцијом дошло до успешног кандидата за посао безбедносног аналитичара, треба разликовати основне услове и специфичне факторе који доприносе успешности у обављању посла. Уколико кандидат не поседује основне услове, то се сматра контраиндикацијом за избор на одговарајуће послове, али да ли ће бити успешан у послу, зависи од читавог низа других, специфичних фактора. На пример, комуникативност или социјална интелигенција су основни услови за прихватање улоге аналитичара – оперативца. То међутим, не значи да ће онај кандидат који је комуникативан бити и успешан аналитичар. Хојер [13] водећи аналитичар СИА, сматра да је основни предуслов побољшања ефикасности аналитичара – оперативца, добра обука, усмерена првенствено на когнитивне функције аналитичара. У домаћој литератури није могуће утврдити никакве прецизне податке о томе шта су све особине које су пожељне за посао безбедносног аналитичара, односно сарадника у систему безбедности – оперативца [10]. Даниловић и Милосављевић [14] наводе особине талентованости, виспрености, проницљивости, опште и стручне образованости, психофизичке и карактерне особине, посебно образованост и увежбаност. Додатни проблем представља непознавање основа дисциплине која се дефинише као *Intelligence analysis*, док је код нас аутори дефинишу као „безбедносну психологију“ и то тек 2008. године [14], иако она у пракси постоји већ дуго времена. Код нас су кандидати за та радна места подвргнути

психолошком тестирању и другим поступцима, што је, међу европским земљама случај још само у чешкој служби безбедности [15]. Тешкоће у дефинисању назива прате и тешкоће по питању припадности средини рада, с обзиром на то да постоје цивилне, војне и полицијске службе безбедности у свету. Тако Гордић [16] као чиниоце система безбедности наводи војску, полицију, службе безбедности, цивилну заштиту, приватну безбедност, комуналну милицију и остале оружане организације и службе цивилне сигурности. Он наводи и да послове из области националне безбедности обављају и органи државне управе, институције надлежне за правосуђе, образовање и научну делатност и заштиту животне средине, заштитник грађана, органи јединица локалне самоуправе, организације цивилног друштва, медији, правна лица и грађани који доприносе остваривању циљева националне безбедности. Стога се оправдано поставља питање под коју грану примењене психологије би се изучавање ове области могло сврстати, будући да се Intelligence analysis бави искључиво оним сегментом посла који се у колоквијалном говору назива шпијунажом, не узимајући при том остале чиниоце система безбедности и не сагледавајући њихов шири друштвени значај и важност.

Основни циљ „безбедносне психологије“ јесте да омогући безбедносном аналитичару – оперативцу, да може да на основу свеобухватног манифестног понашања особе која је објекат посматрања предвиди поступке те особе, као и да на основу одређених, доступних и индиректних података о личности (подаци добијени на основу (п)осматрања, биографски подаци, подаци о формалном образовању, породичним приликама и статусу, подаци са психолошких тестова, итд.), повећа његову продуктивност и ефикасност у послу којим се бави, али и да се бави и проблемима селекције и класификације радне снаге унутар ове области, каријерним усавршавањем, испитивањем перцептивних могућности и ограничења обавештајца, клиничким и психотерапијским радом и интервенцијама у кризи у раду са обавештајцима, као и да формира различите видове обуке, усавршавања, итд. Уколико усвојимо поделу послова аналитичара који дају Даниловић и Милосављевић [14], долазимо до тога да постоје оперативно – интервентни аналитичари и истраживачко – ин-структивни аналитичари. У оперативно – интервентној аналитици имамо аналитичаре општег типа и аналитичаре у струци. Стога долазимо, на нивоу анализе посла, до одређених разлика у компетенцијама потребним за обављање ова три различита, а опет, врло слична нивоа истог посла. Такође, природа посла безбедносног аналитичара подразумева, поред прикупљања података и информација и њихово чување и одбрану, што додатно усложњава потенцијалне критеријуме селекције и класификације, будући да се за адекватно обављање посла истовремено захтева од појединца поседовање нагпросечних способности у бројним психичким и физичким доменима.

Такође, додатни проблем се односи на саму природу посла, односно важност мисије и степен тајности података коју дати аналитичар у свом послу користи. Занимљиво је да појам тајне, нити појам државне тајне, нису дефинисани у Правној енциклопедији [17] нити у Малој политичкој

енциклопедији [18]. Према Правној енциклопедији из 1979. године дефинисани су појмови: професионална тајна, војна тајна, службена тајна, одавање пословне и службене тајне. Генерално, безбедност података којима се оперативни аналитичари баве може се поделити на [19]:

1. Персоналну безбедност – подразумева безбедносну проверу свих учесника (од израђивача тајног податка, преко чувара и лица задужених за пренос и крипто заштиту, до оних задужених за архивирање и уништење тајног податка).

2. Документациону безбедност – усмерена је на заштиту докумената означених одређеним степеном тајности (интерни, поверљиви, строго поверљиви државна тајна, итд).

3. Физичку безбедност – односи се на спречавање и откривање неовлашћеног приступа просторијама и зонама у којима се чувају тајни подаци, као и тајним подацима непосредно. Мере физичке безбедности су организационог, техничког и механичког типа, као и мере физичке заштите од стране овлашћеног особља. Степен физичке безбедности је у директној корелацији са нивоом класификације и врстом тајних података, њиховим обликом, обимом и начином чувања, постојањем одговарајућих безбедносних претњи и ризика, а основни механизам је примена принципа да приступ подацима може да добије лице које има сертификат. Физичка безбедност има превентивну улогу, док је њена куративна улога последица неадекватно предузетих или организованих превентивних мера.

4. Информатичку безбедност – односи се на одобрење за коришћење информационо – комуникационих система, заштиту компонената ових система, обавештавање о критичним догађајима, идентификацију и аутентификацију корисника система, избор корисничког приступа информацијама, надзор и контролу приступа комуникационо – информационим системима, заштиту тајних података током преноса изван безбедносне зоне, заштиту од компромитујућег електромагнетног зрачења (TEMPEST – Transient Electromagnetic Pulse Emanation Standard), акредитацију криптографских решења и слично.

5. Комуникациону безбедност – односи се на пренос тајних података, путем акредитованог комуникационог система између крајњих корисника. За електронску комуникацију са отвореним подацима, архитектуре савремених рачунара нуде одређену заштиту у виду: корисничког имена и лозинке, антивирус програма, софтверског или хардверског зида. Међутим, за потребе преноса тајног податка изван безбедносне и административне зоне потребна је далеко већа заштита ослоњена на криптографску опрему. Комуникациони систем обухвата: комуникацијске терминале, преносно окружење, криптографска средства, операторе и процедуре које се користе у току преноса података.

6. Индустријску безбедност – подразумева заштиту интереса привредних субјеката који су од посебног значаја за витално функционисање државе.

Савремена технолошка решења у области комуникација и експоненцијални развој телекомуникационих и информационих система има велики значај по безбедност података, нарочито у одређеним облицима рата као што је психолошки (као и хибридни, информациони, асиметрични, итд. у зависности од тога које гледиште усвојимо, суштина остаје иста). До средине 20. века заштита тајних података је имала посебну улогу, пре свега за време вођења ратова, а често је од способности размене и чувања података зависио и исход појединих етапа рата. Као пример у подршци овој чињеници, може се навести значај откривања и дешифровања порука путем криптографског решења „Енигма“ за време Другог светског рата. Данашње друштво, поред података који су битни за интегритет, суверенитет и заштиту државних интереса, препознаје и тајне податке у другим сферама живота. Посебно су значајни подаци којима се штити интелектуална својина и технолошки и пословни подаци. У свим сферама живота постоје подаци које је неопходно заштитити од целокупне јавности, који су у ужем смислу од државног интереса (заштита суверености, интегритета, унутрашњих и послова одбране, фискалне политике једне државе) и ширем смислу, који поред наведених области обухватају и: научне и технолошке податке, разне патенте, податке који се односе на стање у области здравствене заштите (заштита пацијената, али и заштита стања здравственог система), подаци који се односе на адвокатуру, лични подаци грађана, подаци који представљају професионалне тајне, подаци који се односе на рад предузећа, спречавање индустријске шпијунаже, као и подаци који се односе на међународне споразуме, билатералне, регионалне и уговоре настале са појединим економским, политичким или војно политичким организацијама. Сви ови подаци и чување њихове тајности, штите државу од реметилачких фактора, који покушавају да наруше стабилност држава у појединим сферама друштвеног живота или држави у целини, а често се позивајући и на јавни интерес и потребу да јавност све зна, представљајући на тај начин сопствене интересе као интересе јавности, у оквиру психолошког рата.

Заштита тајних података може бити усмерена ка субјекту (самом тајном податку) и објекту (лицима, организацијама или државама носиоцима унутрашње и спољне субверзивне делатности), која може бити јавног или тајног карактера. Штета која се наноси интересима државе откривањем и цурењем ових података, у зависности од последица, може бити [15]:

1. Изузетно велика штета – настаје у случајевима ширења података или њихове злоупотребе што за последицу има: непосредно угрожавање суверенитета, територијалног интегритета или демократских начела државе, велике људске жртве или угроженост становништва великих размера, велику материјалну штету или угроженост материјалних добара националних размера, значајну повреду унутрашњег реда и безбедности државе.

2. Велика штета – настаје у случајевима: угрожавања интегритета, суверенитета или демократских начела државе, доношења значајне штете

у монетарној, финансијској или економској сфери, губитка људских живота или њихове угрожености, материјалне штете или угрожавање јавних или приватних материјалних добара, кршења унутрашњег реда и безбедности, озбиљног нарушавања оперативних способности оружаних снага, изазивања озбиљних дипломатских инцидената.

3. Ограничена штета – ремети функционисање органа јавне власти и може проузроковати: нарушавање дипломатских односа са другим државама, угрожавање безбедности појединца или појединих материјалних добара, нарушава функционисање појединих јединица оружаних снага, крши економске интересе важних привредних субјеката. Услед различитог степена, врсте и природе података, чије се прикупљање и чување очекује од безбедносних аналитичара свих профила, а посебно оних података са највишим степеном тајности, који се третирају као државна тајна, јасно је да је тешко пронаћи довољно добре раднике за оваква специфична радна места. Такође, моменат у ком се одвија обавештајна активност – да ли се одвија у миру или рату одређује природу деловања, односно, технике и методе прикупљања података којима се служе аналитичари и обавештајци, што додатно може утицати на критеријуме селекције, у смислу да одређена својства личности могу бити значајна за обављање одређених задатака и активности. Наиме, у психолошком рату у мирнодопским условима аналитичари и обавештајци долазе до својих обавештења и анализом психолошке осетљивости односно проучавањем јаких и слабих страна неког народа, анализом трендова у друштвеном животу земље ради планирања ефикасне примене дејстава психолошког рата, ширењем утицаја преко значајних и угледних појединаца, анализом обавештајних докумената. Са друге стране, у ратним условима, велика количина информација се добија у склопу анализе обавештајних података добијених испитивањем заробљених непријатељских војника. Постоји и препорука да се испитивање ратног заробљеника обави у року 48-72 сати након заробљавања, да би се искористио његов шок, дезоријентација и страх (Вотсон, 2002). У психолошком рату у ратним условима обавештајце интересује какво је где се налази оружје и колико војника га опслужује, али далеко више општији аспекти живота непријатеља: морал војника (који се огледа у броју дезертера), посебне тешкоће појединих делова војске, недаће на домаћем фронту, морал цивилног становништва, да ли постоји црна берза или новчани проблеми, да ли војска има свој новац, ситуација са штрајковима и неодажење на посао.

Такође, заштита података може бити регулисана кроз различите међународне споразуме и кроз легислативу која регулише права и обавезе чланица различитих међународних организација. Гордић [10] наводи да је Република Србија је закључила више међународних споразума из области одбране, који се посредно односе и на сарадњу у области размене и заштите тајних података са Бугарском, Босном и Херцеговином, Чешком Републиком, Сједињеним Америчким Државама, Алжиром.

4. ЗАКЉУЧАК

Полазиште аутора рада је да је селекција за кадар који ради са тајним подацима и документима и има приступ важним подацима, личностима, институцијама и објектима изузетно значајна, имајући у виду значај и осетљивост посла којим се баве. Процесима регрутације, односно селекције и класификације, потребно сагледати и аналитичке способности кадра, али и специфичности конкретног радног места. Оно што свакако треба имати на уму јесте да, будући да сам појам *Intelligence analysis* сугерише значај и доминацију интелигенције кандидата као *sine qua non* услова за пријем, осим величине селекционог узорка, који утиче на квалитет кандидата, пресудну улогу, због високе селекционисаности саме популације, посебно у процесу класификације већ постојећег кадра, доминантну разлику у квалитету не треба тражити у постигнутим скоровима на тесту интелигенције, већ да неке друге способности и особине личности могу имати кључну улогу, као што је то случај и у другим високоселекционисаним професијама. Постојећа пракса у нашој земљи је показала да су модели заштите углавном преузети из ранијих облика државног уређења и да се надопуњавају са захтевима које је потребно испунити како би се приступило неким од међународних организација. Међутим, јако мало истраживања на ову тему је спроведено у пракси, будући да је материја која се истражује по својој природи поверљива, као и да је питање безбедности, како државе, друштва и појединца, широка и комплексна област, која се може посматрати са различитих аспеката војних наука, наука о безбедности, правних наука, политичких наука, психологије и социологије. Додатне компликације се јављају паралелно са развојем, односно различитим формама савремених ратних сукоба, чија физиономија сеже од асиметричних претњи преко психолошког и хибридног рата, све до најновије концепције тоталног рата. Промене у физиономији ратовања, као и одсуство великих ратова и стална појава сукоба ниског интензитета широм планете, уз растући значај средстава јавне дипломатије, као једног од све актуелнијих облика психолошког рата, хтели ми то или не, нужно захтевају дубљу анализу и придавање већег значаја чувању података који су од виталног интереса за безбедност земље, али и запошљавање, правилно обучавање и перманентно усавршавање кадрова који се овом облашћу

ЛИТЕРАТУРА

- Вотсон, П. (2002). Психологија рата. Београд: Генералштаб војске Југославије, Управа за школство и обуку, Војна академија.
- Гордић, М. (2011). Модални експеримент у истраживању потенцијалног система безбедности државе. Медија Центар Одбрана, Београд.
- Гордић, П. (2020). Правно политички и безбедносни аспекти система заштите тајних података у Републици Србији. Докторска дисертација. Мегатренд универзитет, Правни факултет, Београд.
- Гузина, М. (1980). Кадровска психологија. Београд: Научна књига.

- Даниловић, Н., Милосављевић, С. (2008). *Основе безбедносне аналитике*. Београд: Службени гласник.
- Kolarević, D., Matejić, M., Koljić, G., Kojić, D. (2011). Efficiency of polygraph techniques using experiment in Serbia. In: Milošević, G. (ed.). *International scientific conference "Archibald Reiss days": thematic conference proceedings of international significance*, (pp. 343-350). Belgrade: Academy of criminalistics and police studies.
- Кулић, Ж. (2005). *Управљање људским потенцијалима*. Београд: Радничка штампа.
- Lee, T. L. (2007). *Psychological Standards*. In: Greene, J. R., *The Encyclopedia of Police Science* (pp. 1069-1073). New York: Routledge.
- Лековић, Б. (2003). *Принципи менаџмента*. Суботица: Економски факултет.
- Мала политичка енциклопедија* (1966). Београд: Савремена администрација.
- Матић Г. (2017). *Обрада података о личности без пристанка у сектору безбедности и одбране*. У: *Нова законска регулатива о заштити података о личности са посебним освртом на заштиту података о личности (зборник радова)*, (стр. 79-107). Београд: Мисија ОЕБС-а у Београду и Центар за унапређивање правних студија.
- Милашиновић, Р. (1979). *Циа – Моћ и политика*. Београд: Југоштампа.
- Пајевић, Д., Касагић, Љ. (2003). *Војна психологија*. Београд: ВИЗ.
- Пајевић, Д., Тредјешанин, Б. (1983). *Основи психологије општенородне одбране и друштвене самозаштите*. Београд: Факултет народне одбране.
- Petz, V. (1987). *Psihologija rada*. Zagreb: Školska knjiga.
- Поповић, Р. (1975). *Увод у војну психологију*. Београд: Војноиздавачки завод.
- Правна енциклопедија* (1979). Београд: Савремена администрација.
- Rusetskaya, I. A. (2019). Protection of state secrets in the Czech Republic. *RSUH/RGGU Bulletin. Series Information Science. Information Security. Mathematics*, 3, pp. 36–50.
- Neuer, R. J. (1999). *Psychology of intelligence analysis*. Center for the Study of Intelligence.

Jelena Petrović
Predrag GORDIĆ
Dragan TANČIĆ

PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY IN PSYCHOLOGICAL WAR

Summary

In the sciences that deal with security issues from various aspects, the protection of secret documents and data is a constant subject of attention of the scientific and professional community, especially in modern conditions of technical and technological development, where there are various possibilities of violating data and documents in any organization, institution or state. Therefore, the question arises of the possibility of data protection (documentary, organizational, but also physical), their proper classification, selection, storage, transmission, and acquisition. All this is in charge of the persons employed in the security services when it comes to the state apparatus. In that sense, the security system of the Republic of Serbia consists of the defense system (army), police, security services, civil protection, private security, communal militia, and other armed organizations and civil security services. However, the provision of some of the most important data is often, at least to a certain extent, in the hands of economic entities and depends on the security provided by the entities themselves or private companies that engage in security activities. This issue is very important for the security of the people and the state since certain companies can be of national importance because the vital functioning of the state is not possible without their safe, predictable, and uninterrupted work. Psychological warfare, as a special form of war, in which various informal and unconventional means and tools of coercion are used, as a way of achieving the desired influence and pressure on a state, to act in accordance with open demands and/or hidden interests of the enemy, security domain is a very important issue, and that is the selection of the right people to the right places in security systems, ie their adequate selection, classification, and direction, in order primarily to prevent adverse events and eliminate threats to state security. Issues of selection and classification, as well as career development, are standardized in the public sector dealing with security issues in certain segments (primarily the army and police), as well as the system of protection of classified information and documents, which is not the case with representative and other political institutions, organizations, local governments, etc. Problems are also present in the operationalization of basic categories, concepts, terms, starting from insufficient differentiation of information, notices, data, facts, documents, and the like. For these reasons, the paper discusses aspects that can provide some guidance in practice. An insufficiently efficient and reliable system of protection of classified data and documents, but also an inadequate selection of people employed in their collection, analysis, and synthesis can further disrupt the security situation and generally the security situation in the country, thus increasing the state's exposure and vulnerability to various means and actions of psychological warfare, either as an introduction to classic warfare or as a separate segment of hybrid warfare. Namely, psychological warfare and hybrid warfare include acting on the civilian sector, not only on the armed forces, such as the army and the police. Moreover, in the hybrid war, acting on the army and police is strictly forbidden,

until the last moment. Indirect targets are put in the forefront, such as various branches of the economy (energy, transport, metallurgy, food industry, medical sector, etc.), economic entities (heating plants, gas pipelines, ports, mines, hydroelectric power plants, etc.), media, freedom of speech, censorship, etc.), social values (ecology, human and minority rights), with the aim of causing deliberate destabilization of the system and its internal ordinance, seemingly without the active public participation of another state, service or organization.

Key words: classification, operational analyst, selection, data confidentiality, hybrid war.